

Premios Innovación y Salud

V Edición



Junio 2020

Publicación Especial

V Edición Premios Innovación y Salud

Mutua Universal, Mugenat,
Mutua Colaboradora con
la Seguridad Social, núm. 10

www.mutuauniversal.net

1

2

3

4

Carta del Presidente

1

JUAN ECHEVARRÍA PUIG

Presidente de Mutua Universal

Empiezo esta carta con mi más sentido recuerdo a las víctimas de la COVID-19 en nuestro país. Así mismo, anhelo una pronta recuperación a quienes se encuentren padeciendo las consecuencias de este funesto virus.

Las situaciones excepcionales requieren medidas excepcionales. Por este motivo, desde la entidad que presido se ha considerado, muy acertadamente, que en esta ocasión lo más responsable es no celebrar la tradicional entrega presencial de los Premios Innovación y Salud que con tanta dedicación organizamos anualmente.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta meridiano que la convocatoria de estos premios sigue vigente en tanto que resulta imprescindible, ahora más que nunca, cuidar de la salud.

Porque para justificar la continuidad en la convocatoria de unos premios han de concurrir por lo menos dos condiciones. La primera, que sea sobre un tema de valor permanente, en nuestro caso la salud. La segunda, que ese mismo valor obligue a una constante innovación.

Los premios Innovación y Salud, en su propio nombre reúnen esas indispensables condiciones. La lucha por una mejor salud exige avanzar innovando los medios disponibles.

Cuadros maestros de la pintura universal exponen momentos concretos de pacientes y galenos, medios e instrumentos, luchando innovadoramente por la salud.

“La lucha por una mejor salud exige avanzar innovando los medios disponibles”

Fotografías sucesivas de laboratorios y hospitales, ambulancias, instrumentales médicos, monjas, enfermeras, reinas y marquesas en visita ostentosa, constituyen una enciclopedia y una historia de la continua evolución del mismo propósito, innovar en defender la salud del género humano.

Eugenio d'Ors afirmó y reafirmó que todo lo que no es tradición, es copia. Y en esta quinta edición de los premios, la tradición se impone y la innovación la aleja de la copia. Los profesionales de Mutua Universal conocen la raíz y la evolución del tejido empresarial español y avanzan día a día en el conocimiento multidisciplinario de las técnicas que la acompañan, consolidándole y permitiendo el sucesivo avance. La salud y la calidad de vida en las empresas asociadas se ha de medir fundamentalmente en la de sus trabajadores, no en abstracciones para las estadísticas.

Estos premios tienen su razón de existir y persistir, en cuanto sean comedidamente, un estímulo a las empresas asociadas.

Nuestro tiempo no da cuartel. La cuantía y profundidad en los cambios, en nuestro caso del mundo laboral, y la velocidad en la que se producen, exigen estar alerta, avizorando el futuro que cada vez es más próximo y más generalizado en su globalidad.

Pero paradójicamente, esto exige una estructura firme, integral y transversal. No caben los parches, ni las singularidades que no sean sistematizadas. Cada paso es un avance en el método – camino hacia – de una estrategia de seguridad absoluta y casi ecuménica, a la que puedan incorporarse las genialidades y los descubrimientos del azar.

Se trata de proteger lo más importante y a veces casi lo único que se posee. La salud.

En esta edición se han presentado proyectos de excelente nivel en la mejora de ambientes más seguros, en la eliminación de riesgos personales, en disminuir la distancia entre el trabajo y el ocio - Aristóteles dixit -. Aterra el número de accidentes mortales, unos 700, del 2019. Por el hecho en sí, por sus consecuencias, por lo que pueda significar de desprecio a la vida. Por un remordimiento

personal que debiera serlo también colectivo. Sin olvidar tantas prácticas nocivas, descubiertas escandalosamente después de largo tiempo.

Estos premios no son más que el reconocimiento a vuestra sensibilidad en la lucha por la seguridad, la vida y la sanidad de nuestras gentes. Es difícil encontrar mejores razones para repetirlos año tras año.

“Se trata de proteger lo más importante y a veces casi lo único que se posee. La salud.”



Juan Echevarría
Presidente de Mutua Universal

Gran Empresa

GANADOR

En la categoría **Gran Empresa** el ganador ha sido **HipoGes Iberia**. Mediante su práctica "HipoCare. Plan de Bienestar", la compañía apuesta por el empleo de calidad. Junto a los beneficios sociales, retribución flexible, implantación de medidas para favorecer la flexibilidad y conciliación, dieron un paso más incorporando un **Plan de Bienestar**, que contribuyese a que HipoGes fuese un mejor lugar para trabajar.

Las acciones del Plan de Bienestar, están enfocadas en tres áreas de actuación: Hipohealth – Bienestar, Hipofresh – Nutrición y EcoGes – Medioambiente.

2

HIPOGES

HipoCare

HipoGes es una de las plataformas de gestión de activos líderes en España con más de 20 mil millones de euros de activos bajo gestión que presta sus servicios a instituciones financieras y a inversores internacionales.

- Como parte integrante de la responsabilidad empresarial de HipoGes, se encuentra la mejora del modo de vida de las personas que integran su plantilla. Esta forma de entender el negocio se materializa en un **modelo de gestión responsable** basado en la búsqueda permanente del **equilibrio social y ambiental**.

HipoGes apuesta por el empleo de calidad y sus profesionales disfrutaron de un paquete retributivo que va más allá del salario. Además de beneficios sociales, retribución flexible, implantación de medidas para favorecer la flexibilidad y conciliación, quisieron dar un paso más incorporando un Plan de Bienestar, que contribuyese a que **HipoGes fuese un mejor lugar para trabajar**.

Así nace HipoCare, el Plan de Bienestar de HipoGes que les acompañará en el día a día de la compañía.

Con este plan han llevado a cabo **iniciativas y acciones** enfocadas en estas **tres áreas**:

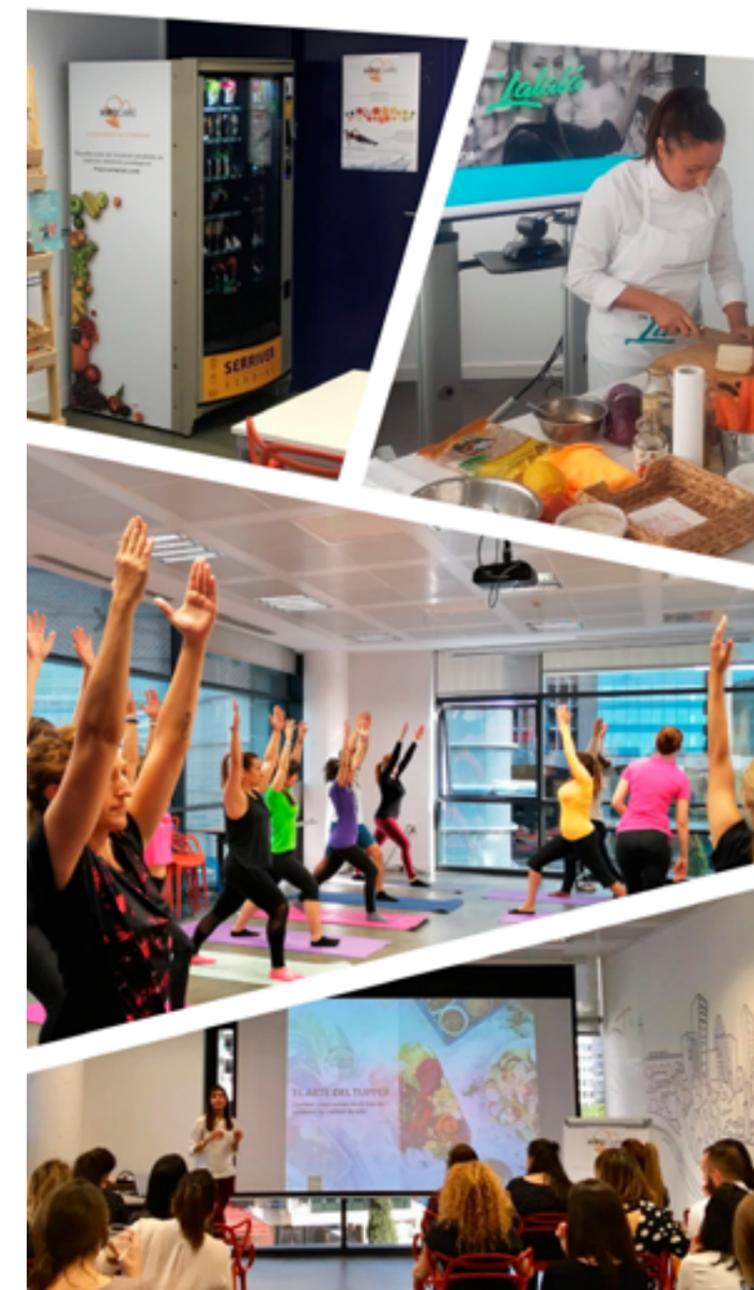
- **HipoHealth - Bienestar**
Desde el área de bienestar implantaron programas de actividad física regular para combatir el sedentarismo.
- **HipoFresh - Nutrición**
Para demostrar su compromiso y educar sobre los beneficios de una alimentación saludable, que mejore el bienestar físico y mental, funcionamiento y rendimiento.
- **EcoGes - Medioambiente**
Su objetivo es implantar un sistema de gestión ambiental que permita un control eficiente de



recursos, además de concienciar en la protección y preservación del entorno.

Con su Plan de Bienestar HipoGes marca una hoja de ruta para convertirse en una organización saludable, con un alto grado de bienestar y satisfacción de las personas aplicados a la obra civil.

<https://www.hipoges.com/>



ENTREVISTA HIPOGES

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo HipoGes?

- Servicio de Prevención Ajeno
- Debido a la actividad desarrollada por la plantilla, especial énfasis en ergonomía y riesgos psicosociales

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Concibe la salud en sentido holístico. Tratamos de promover la salud integral. El proyecto se asienta sobre 3 pilares: bienestar, nutrición y medioambiente.

Bienestar: Implantar programas de actividad física regular y combatir el sedentarismo. Las principales líneas de actuación han sido:

- Acuerdos con centros de pilates y yoga, además de polideportivos, para la adherencia a clases con precios especiales.
- Acuerdos con centros de fisioterapia para la recuperación y/o prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Concienciación de la importancia de la realización de cambios ergonómicos a través de talleres posturales.
- Fomento y facilitación de la participación de los trabajadores en eventos deportivos: torneos solidarios de pádel, fútbol liga interempresas, carreras solidarias. Esto tiene una repercusión directa en la creación de un mejor ambiente de trabajo, en el que predomina el compañerismo.

Bienestar: Actualmente se está desarrollando un modelo de "Smart working" destinado a avanzar en la conciliación de la vida personal y profesional y que a su vez dé respuesta a las necesidades del negocio. El horario flexible ya es una realidad. A inicios de 2020 se puso en marcha un proyecto piloto de teletrabajo del que se beneficiaban todos los departamentos de back office. Durante el Estado de alarma la totalidad de la plantilla ha teletrabajado. Los empleados tienen la posibilidad de comprar días adicionales de vacaciones.

Bienestar: campañas para contribuir a evitar la aparición y/o el desarrollo de diversas patologías. Detección del cáncer de mama, revisiones oculares...

Nutrición: Educar en los beneficios de una alimentación saludable. Las principales líneas de actuación han sido:

- Concienciación de la importancia de seguir una dieta saludable a través de talleres nutricionales.
- Fomentar el consumo de fruta, proporcionándola a los trabajadores dos veces a la semana.
- Instalación de máquinas de vending saludable.

Medioambiente: Implantar un sistema de gestión ambiental que permita un control eficiente de recursos. Las principales líneas de actuación han sido:

- Sustitución de algunos productos de plásticos, por otros producidos con materiales menos contaminantes; uso de productos de bajo consumo.
- Participación en actividades medioambientales como la limpieza de playas.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

El conocimiento de las necesidades de los empleados siempre ha sido el referente para la implantación del Plan. Los trabajadores intervinieron en la fase inicial de planificación. Comité de bienestar. Se constituyó a finales de 2018 un Comité en el que todos los departamentos de la empresa estaban representados. Se debatió sobre las iniciativas de bienestar ya existentes, los vacíos que se detectaban, y las necesidades clave de la plantilla. Las conclusiones extraídas permitieron pensar en acciones transversales que interesasen al mayor número posible de empleados.

- Mediante las encuestas de satisfacción a los participantes en las distintas actividades, se les ha permitido recomendar y sugerir.

Ayudar a desarrollar mejoras. A final de 2019 se lanzó una encuesta que toda la plantilla pudo cumplimentar y para programar las actividades de 2020 se han tenido en cuenta sus preferencias.

- Contribuir a difundir o generar las noticias relacionadas con el Plan.

4. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto HipoCare?

- La duración media de los procesos de IT se ha reducido a la mitad
- Encuesta de compromiso. El ítem HipoGes cuida y muestra preocupación por sus empleados ha tenido un porcentaje de respuestas más favorable en 2019 que en 2018.
- Julio 2019 obtención de la certificación Happy Index at work.

5. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

- Introducción de innovaciones: talleres para el fomento de la salud psicológica, promoción de nuevas actividades físicas, gimnasio virtual durante la cuarentena, elaboración de un recetario saludable por parte de las personas que trabajan en HipoGes.
- Identificado que el desgaste emocional es responsable de parte de la rotación anual; llevar a cabo talleres que permitan combatir "burnout".
- Concienciar de la importancia del "Digital Détox", para aprender a desconectar.
- Seguir apostando por el Work & Life Balance, para gestionar mejor la conciliación y corresponsabilidad.



Marta Raboso
Directora de Recursos Humanos de HipoGes

Gran Empresa

FINALISTA

Bridgestone ha sido la empresa finalista en la categoría **Gran Empresa** de esta V edición. Su práctica "Pautas para reducir eventos cardiovasculares" surge del planteamiento que tiene la compañía sobre cómo gestionar los casos de pacientes que tienen un riesgo "intermedio" de sufrir problemas cardiovasculares, teniendo en cuenta que la plantilla está compuesta por un 90% varones con una media de 43 años. En ella, la empresa cuenta con **tres pautas para reducir eventos cardiovasculares**: Estudio de Troncos Supraaorticos, estudio genético y pruebas de esfuerzo.

BRIDGESTONE

PAUTAS PARA REDUCIR EVENTOS CARDIOVASCULARES

Las enfermedades cardiovasculares (EC) son la primera causa de mortalidad en España. El 43,5% de los accidentes mortales que se producen en el trabajo son consecuencia de un infarto o de un accidente cerebrovascular. Por ello, en **Bridgestone** se plantean como estrategia preventiva/terapéutica, reducir estas cifras.

Tras años de actuación sobre los factores de riesgo "tradicionales" (tabaco, hipertensión, hipercolesterolemia, obesidad, sedentarismo...) siguen encontrándose con este problema: teniendo una población trabajadora en la que el 90% de los varones tienen una media de 43 años, una vez estratificado el riesgo, no sabían qué hacer con los pacientes que presentan un riesgo "intermedio", de ahí se plantearon añadir 3 pautas:

1. **Riesgo aterotrombotico** realizando estudio de Troncos Supraaorticos en el momento del reconocimiento médico.
2. **Riesgo genético** una vez realizado estudio individualizado.
3. **Pruebas de esfuerzo** una vez realizado estudio individualizado.



Resultados:

1. Horquilla de resultados positivos entre 3-5% anual sobre ecografías de TSA realizadas. Estas ecografías con hallazgos, todas derivadas a especialista e implantación del tratamiento preventivo oportuno.
2. Se observa que en 34 sujetos ha sido necesario adoptar medidas correctoras y de seguimiento más intensas, como consecuencia de una alta carga genética y alto riesgo relativo.
3. En últimos años presentamos horquilla de resultado entre 2,5% y 5,13% de pruebas de esfuerzo positivas, derivadas a cardiología con tratamiento oportuno.

Si sumamos todos los trabajadores que han obtenido un **resultado positivo** en algunas de las pautas referidas, **corresponden aproximadamente a un 7,5% de la población trabajadora**. Casi con seguridad ha sido el resultado de estas pruebas lo que les ha indicado la pauta preventiva concreta instaurada.

<https://www.bridgestone.es/>



ENTREVISTA BRIDGESTONE

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo BRIDGESTONE?

La seguridad es lo Primero. Para mí la seguridad en Bridgestone está tanto a nivel organizativo como a nivel de calidad en un escalón muy alto. Es una prevención "actualizada", con recursos donde prima la seguridad y salud del trabajador/a.

En relación al Servicio Médico, siempre intentamos ir más allá de la propia Vigilancia de la Salud, por supuesto es la base de toda acción, pero siempre con vistas al futuro y en muchos campos, creo que siendo pioneros.

Realizamos múltiples campañas de promoción de la salud, gracias a la disponibilidad de la empresa, pero siendo el pilar más importante la confianza, que creo, existe entre trabajador/a y servicio médico.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Pues creo que es la interacción de los tres ejes de trabajo. Manejamos los factores de riesgo "clásicos" desde hace mucho tiempo, están muy afianzados y poco más se puede decir ya de ellos. Están implantados con todo el aval científico.

Pero con ese objetivo de ir un poco mas allá, hemos realizado tres campañas que de por si cada una creo es "innovadora"; Detectar riesgo genético, aunque preventivamente no podemos actuar sobre el gen, tenerlo evaluado y reclasificado es un dato nuevo a tener en cuenta; Ecografía de Troncos supraaórticos, técnica sin efectos secundarios para el paciente, realizándose en el propio Servicio Médico de empresa, y con el resultado un diagnostico en el momento, otro dato "diferente" a tener en cuenta en relación a esos factores de riesgo; y las pruebas de esfuerzo, realizadas por personal especializado que, aunque son más o menos habituales, creo no lo son tanto en puestos de trabajo de este índole.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Porque los resultados los buscamos en ellos. Para garantizar la participación debe existir una base sólida, que llevamos trabajando tiempo, que es la confianza. Es el eje en el cual, a nivel personal, deben girar todas las campañas médicas. Es la base de todos los proyectos desde el Servicio Médico.

Generar esa confianza y mantenerla en el tiempo para mi debe ser nuestro objetivo. En unas campañas tendremos mejores o peores resultados, pero no quitara que los trabajadores sigan confiando en nosotros y, por tanto, estén dispuestos a trabajar con nosotros. Otro dato a tener en cuenta es que intentamos que todas las acciones tengan un resultado palpable inmediato en los trabajadores.

A nivel epidemiológico, por supuesto muy importante para planificar otras acciones, pero a nivel particular que les reporte beneficios inmediatos.

4. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto Pautas para reducir eventos cardiovasculares?

El beneficio más inmediato ha sido ganar en salud, bien con tratamientos muy específicos desde ese diagnostico rápido o bien cambiando hábitos de mejora de salud, mejoras en las cuales debemos hacer un seguimiento para valorar su evolución.

5. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Nuestra idea en la mayoría de proyectos, de acciones, es continuarlos a lo largo del tiempo. Hay algunas acciones más fáciles de realizar, seguimientos evolutivos por nuestra parte, otras acciones más específicas quizás no podemos hacerlas, pero sí a través de diferentes vías, colaborando con el Servicio Público de Salud, o bien con especialistas para poder seguir haciendo un seguimiento.

En la medida de lo posible, aunque con fines epidemiológicos, debemos tener un inicio y un fin, la mayoría de proyectos se perpetúan en el tiempo. En concreto, seguiremos realizando ecografías en los reconocimientos médicos. Las pruebas de esfuerzo y el riesgo genético, en función del criterio medico pueden seguir realizándose.

En la situación actual de COVID-19 estamos estudiando la posibilidad de incluir otro factor de riesgo para realizar estas pruebas (principalmente riesgo genético y ecocardios) en los pacientes Post-COVID.



Javier López
Servicio Médico de Bridgestone

Todos estos datos refuerzan la importancia de la evaluación de la carga genética, en combinación con los factores de riesgo cardiovascular clásicos, en la deterinación del riesgo cardiovascular real y global del sujeto



PYME

GANADOR

En la categoría **Pequeña y Mediana Empresa**, la empresa ganadora ha sido la **Fundación IMDEA Software**. La acción 'IMDEA Software ecoHealth' nace con el planteamiento de la nueva sede de la Fundación como centro de investigación científica en 2009. Desde su creación, la práctica ha ido evolucionando, teniendo siempre a los trabajadores como colaboradores clave y **centrada en la sostenibilidad, la protección del medio ambiente y, en la salud y bienestar de los trabajadores**.

INSTITUTO IMDEA SOFTWARE

IMDEA SOFTWARE ECOHEALTH

La acción '**IMDEA Software ecoHealth**' nace con el planteamiento de la nueva sede de la Fundación en 2009 y desde entonces se ha ido desarrollando y ampliando con el paso del tiempo, así como con la colaboración inestimable de sus propios trabajadores.

Como centro de investigación científica, su filosofía ha estado siempre centrada en la **sostenibilidad, la protección del medio ambiente y, en la salud y bienestar** de los trabajadores. Por ello, entre sus objetivos está: el despertar y fomentar una conciencia ecológica; facilitar la integración en un entorno multicultural; que los valores empresariales sean compartidos; ofrecer posibilidades para una conciliación laboral; y mantener una conversación continua en el tiempo sobre asuntos de interés general.

En este sentido, la empresa fomenta el reciclaje, utiliza productos de limpieza 100% ecológicos, dispone de 8 plazas de garaje con cargadores para vehículos eléctricos y cuentan con un sistema de domótica de control autónomo para la iluminación y climatización de los despachos.

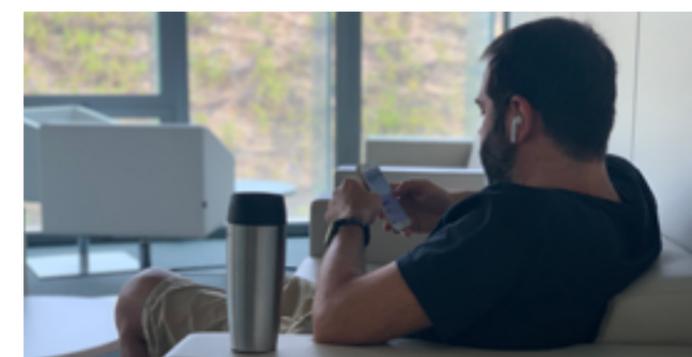
Además, cuentan con un espacio interior destinado a aparcar bicicletas, una sala de usos múltiples para llevar a cabo actividades deportivas, vestuarios con duchas y taquillas. Los horarios flexibles permiten al personal realizar estas actividades, salir a correr por el campus y/o compaginar su vida laboral con la personal.

También tienen una sala de lactancia y enfermería y son un espacio cardioprotegido. Todos sus trabajadores cuentan con grandes monitores desde 27 a 32 pulgadas y reposapiés para cuidar de su vista y espalda. Además, disponen de dos salas con espacios para el descanso, la relajación y el 'mindfulness'.



En definitiva, trabajan por no conformarse, medir resultados, evaluar el alcance de las actuaciones realizadas, **avanzar e innovar** persiguiendo una constante mejora para el conjunto de la plantilla que conforman la Fundación IMDEA Software, dando rienda suelta a la creatividad, practicando la escucha activa y a través de técnicas como el 'brainstorming'.

<https://software.imdea.org/es/>



ENTREVISTA INSTITUTO IMDEA SOFTWARE

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales de IMDEA Software?

El bienestar de los trabajadores es un aspecto fundamental para el Instituto IMDEA Software. Por este motivo para nosotros es muy importante anteponer la seguridad y la salud de todos a cualquier otra cosa. Para ello, utilizamos técnicas como la escucha activa, el análisis de datos generados a través de opiniones así como idear acciones innovadoras en la medida de lo posible.

2. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

Asegurar la participación activa de los trabajadores es un requisito fundamental para el cumplimiento de los objetivos que nos hemos marcado con 'IMDEA Software EcoHealth': el bienestar de los trabajadores y su satisfacción general; despertar y fomentar una conciencia ecológica; facilitar la integración en un entorno multicultural; valores empresariales compartidos; ofrecer posibilidades para una conciliación laboral; conversación mantenida en el tiempo sobre asuntos de interés general.

3. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto 'IMDEA Software EcoHealth'?

El mayor beneficio para nosotros ha sido ganarnos la confianza de los trabajadores y que se sintieran en la total libertad de hacernos llegar sus apreciaciones o sugerencias sobre puntos de mejora.

Al final, para nosotros ha sido muy gratificante haberles hecho sentir que se les escucha y que todas sus opiniones son tomadas en cuenta.



María Alcaraz
Gerente del Instituto IMDEA Software

1. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Hemos querido romper con la comunicación habitual con el empleado porque los mensajes textuales vía correo electrónico no generan interés, no resultan lo suficientemente atractivos y por ende la información no llega a la mayoría.

Cómo comunicar las acciones que llevaremos a cabo u otros asuntos de interés relacionados con 'IMDEA Software EcoHealth' es crucial para asegurar la recepción del mensaje, así como garantizar la participación activa. En este sentido el vídeo sigue siendo el contenido más efectivo en el entorno digital y por ello en el Instituto IMDEA Software hemos optado por este formato para hablar y formar sobre reciclaje o qué hacer en caso de accidente laboral, por ejemplo.

2. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

La mejora continua es la premisa de los centros innovadores. Para ello, es imprescindible medir resultados, evaluar el alcance de las actuaciones realizadas, dar rienda suelta a la creatividad de los equipos y practicar la escucha activa.

Queremos mejorar el sistema de comunicación y canal de sugerencias para que sea más efectivo y operativo. Ampliar la asiduidad de las encuestas de satisfacción en función de cada actividad relacionada con 'IMDEA Software EcoHealth' para conocer en todo momento la opinión de nuestros trabajadores. Hacer más eficiente la domótica de nuestro edificio y ser cada día más sostenibles.



Blanca Gutiérrez
Directora de Comunicación del Instituto IMDEA Software

PYME

FINALISTA

Skretting ha sido la empresa finalista en la categoría **PYME**, gracias a su práctica **SAFETY CHAMPION**. Enfocada en conseguir una mejora integral en la compañía, han querido enfocarse tanto en la cultura de seguridad de todos los trabajadores como en las áreas de Prevención, Seguridad, Higiene y Ergonomía. El **objetivo** de la práctica es **conseguir que todos los empleados sean conscientes de su responsabilidad en su seguridad y la del colectivo**, y que colaboren de manera anticipativa y valorando los beneficios que se obtienen al trabajar en un entorno seguro.

SKRETTING ESPAÑA

SAFETY CHAMPION

En los últimos años **Skretting España** ha crecido considerablemente y en menos de 10 años se ha casi duplicado el número de trabajadores. Adaptarse a estos cambios y convertirse en un referente del sector en la Prevención de Riesgos Laborales les ha llevado a realizar un proyecto integral e intensivo de mejora de la seguridad.

El programa **SAFETY CHAMPION** comenzó a principios de 2018 y su principal objetivo es mejorar la Cultura de la Seguridad de la empresa. La finalidad es conseguir que todos los empleados sean conscientes de su responsabilidad en su seguridad y la del colectivo, y que colaboren de manera anticipativa sin ser forzados, convencidos y orgullosos de los beneficios que se obtienen de trabajar en un entorno seguro.

La metodología del programa **SAFETY CHAMPION** es muy simple y está diseñada para **involucrar a todos los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales**. Para ello, se han utilizado las siguientes herramientas:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales y Formaciones específicas en seguridad.
- Inspecciones de Seguridad a todas las instalaciones.
- Potenciación del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa.



- Investigación precisa y minuciosa de todos los incidentes/accidentes.
- Celebración de la primera Safety Week en Skretting.
- Concurso infantil de dibujo con el tema: "Mis padres trabajan seguros en Skretting".
- Concurso de ideas sobre Seguridad y Salud.
- Charlas informativas.

Toda la información y el feedback generado en estas actividades se plasma en un plan de acción. Este plan de acción, que contiene todas las medidas de mejora identificadas, inversión, responsables y lazos, es revisado y retroalimentado mensualmente por la Dirección de fábrica.

En apenas año y medio, el proyecto **SAFETY CHAMPION ha conseguido una mejora integral** tanto en la cultura de seguridad de los trabajadores como en todas las especialidades de la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad, Higiene y Ergonomía. En este periodo se han llevado a cabo más de 68 acciones de mejora. Algunas son:

- Adquisición de una plataforma elevadora.
- Instalación de antideslizantes en determinadas escaleras.
- Colocación de espejos de seguridad y señalización en todos los muelles y cruces de



carretillas y camiones.

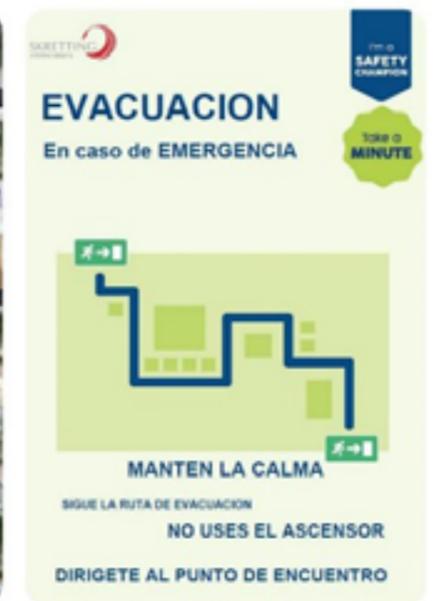
- Se han pintado todos los caminos peatonales de evacuación de interiores y de exteriores.
- Delimitación de zonas ATEX en el interior de la planta.
- Introducción del sistema LOTO.
- Implantación del uso de ropa de alta visibilidad para los trabajadores de almacén.
- Se ha facilitado en cada comedor un dispositivo anti-atragantamiento.
- Instalación de un Desfibrilador semiautomático en la fábrica.
- Instalación de un equipo manipulador de sacos de vacío.
- Instalación de varios descargadores de Big Bags para reducir la manipulación de materias primas.
- Nuevo sistema de cribado más ergonómico, con cribas de manipulación más sencilla y segura.
- Sustitución de las tradicionales máscaras de protección respiratoria por máscaras de Presión Positiva último modelo.
- Panel de días sin accidentes.
- Nuevo sistema de control de acceso a las instalaciones.
- Implantación de las 5S en varias zonas de la planta.
- Realización de actividades Team Building.

Los recursos en la mejora de la Cultura de la Seguridad son muy positivos, la involucración en la seguridad, el compromiso, y el sentido de la responsabilidad de cada uno de los trabajadores ha aumentado.

En términos de accidentabilidad, los resultados del año 2018 en comparación al año 2017 son muy positivos. **Se han reducido un 44% el número de accidentes anuales**, pero, sobre todo, **se ha reducido la gravedad de éstos**. Los días de baja por accidente laboral han disminuido en un 82%, de 255 días a 46.

Además, Nutreco ha premiado a Skretting España por el gran esfuerzo realizado en la mejora de la Seguridad. Tras la última auditoría interna de Seguridad y Salud, Skretting es ya una de las 7 plantas dentro de todo Nutreco con calificación Superior en Seguridad (de un total de 114 plantas en todo el mundo).

<https://www.skretting.com/es-ES/>



ENTREVISTA SKRETTING ESPAÑA

1. ¿Cómo define la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Skretting?

Para Skretting España las personas son el activo más importante, y por esta razón trabajar para mejorar su seguridad y salud es siempre nuestro objetivo principal. Somos un referente en la Acuicultura, y estamos convencidos en que tenemos que ser un referente en la Prevención.

No podemos olvidar que la mayoría de nuestro personal proviene de la comarca cercana con lo que existe una especie de sentimiento de pertenencia que nos hace tomarnos los temas de seguridad aún con mayor relevancia si cabe.

2. ¿Cuáles son los aspectos más innovadores del proyecto?

Durante los últimos años hemos crecido considerablemente, hasta duplicar el número de trabajadores en menos de 6 años, y para adaptarnos a estos cambios hemos invertido en convertir las instalaciones de Skretting en un lugar seguro para trabajar.

Este proyecto SAFETY CHAMPION quiere ir más allá, lo que busca es mejorar la Cultura de la Seguridad de todos sus trabajadores y colaboradores para que sean ellos quien lleven a esta empresa a la excelencia preventiva.

Básicamente, para mejorar la cultura de la seguridad de los trabajadores se trata de involucrarlos a lo más posible. La idea es que seamos cada uno de nosotros, los mejores conocedores de nuestros puestos de trabajo, los que eliminemos los riesgos y trabajemos seguros.

La **formación de los trabajadores** es un punto clave. Creemos que tener a todo tu equipo bien formado y actualizado hace que se mejore la percepción del riesgo y se trabaje con cautela, tranquilidad y seguridad. Se han dado charlas de seguridad y formaciones específicas en todos los puestos. Por citar alguna: de puente grúa, carretilla, trabajo en altura, plataforma elevadora, calderas de

vapor, LOTO, primeros auxilios, etc.

Otro punto clave es **Potenciar la participación activa y efectiva de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales**. Entre los mecanismos utilizados se encuentran:

- **Inspecciones periódicas de Seguridad** a todas las Instalaciones. Para que todos participen en la evaluación, esta inspección la realiza un equipo de trabajadores y directivos de distintos departamentos.
- **Potenciación del Comité de Seguridad y Salud** de la Empresa. Mayor involucración en la toma de decisiones, y participación en el seguimiento del plan de acción. El flujo de sugerencias de mejora por parte del comité se ha elevado notablemente al ver la que la empresa corresponde en el esfuerzo.
- **Concurso de Ideas sobre Seguridad y Salud en 2018**, con gran número de participantes, y con más de un 70% de ideas implantadas, y en el que se han repartido grandes premios.
- En 2019 se crea un **Buzón de Sugerencias**.

En apenas año y medio, el Proyecto SAFETY CHAMPION ha llevado a cabo más de 70 acciones de mejora de la Seguridad y Salud.

Otra de las mejoras de este Proyecto es la celebración anual de **SEMANA DE LA SEGURIDAD**. Este 2020 se celebrará la 3 edición. En la pasada edición invitamos a todas las familias de los trabajadores. Alquilamos el Palacio de Saldañuela de Burgos (edificio renacentista de más de 5 siglos), y nos reunimos un domingo por la mañana para celebrar el día de la seguridad. Pasamos un día excepcional en el que compartimos muy buenos momentos y realizamos diferentes actividades para fomentar la Cultura de la Seguridad. Además, nos acompañaron los Bomberos Voluntarios, el Equipo de Primeros Auxilios y Rescate Canino, y el Campeón de España de Mushing.

Durante el evento también entregamos los premios de la segunda edición de **Concurso Infantil de dibujo** con el tema: "Mis padres trabajan seguros en Skretting". Porque todos queremos transmitir a nuestros "peques" que la seguridad es lo primero.

Porque los resultados los buscamos en ellos. Para garantizar la participación debe existir una base sólida, que llevamos trabajando tiempo, que es la confianza. Es el eje en el cual, a nivel personal, deben girar todas las campañas médicas. Es la base de todos los proyectos desde el Servicio Médico. Generar esa confianza y mantenerla en el tiempo para mí debe ser nuestro objetivo. En unas campañas tendremos mejores o peores resultados, pero no quitara que los trabajadores sigan confiando en nosotros y, por tanto, estén dispuestos a trabajar con nosotros. Otro dato a tener en cuenta es que intentamos que todas las acciones tengan un resultado palpable inmediato en los trabajadores. A nivel epidemiológico, por supuesto muy importante para planificar otras acciones, pero a nivel particular que les reporte beneficios inmediatos.

3. ¿Por qué es tan importante garantizar la participación activa de todos los trabajadores en el proyecto?

La clave es involucrar a todos y cada uno de los trabajadores, ya que la finalidad de este proyecto es conseguir que todos los empleados sean conscientes de su responsabilidad en su seguridad y la del colectivo, y que colaboren de manera anticipativa sin ser forzados, convencidos y orgullosos de los beneficios que se obtienen de trabajar en un entorno seguro.

La seguridad la hacen los trabajadores, y la madurez preventiva de una empresa está directamente relacionada con la involucración y el compromiso de sus trabajadores en este tema.

4. ¿Cuál ha sido el beneficio más inmediato obtenido a raíz de la incorporación del proyecto SAFETY CHAMPION?

Algo que no es fácil de medir, pero que se percibe, es que ha aumentado considerablemente el compromiso de los trabajadores con su seguridad y la de sus compañeros. Las comunicaciones de casi accidentes y de sugerencias de mejora relacionadas

con seguridad se han multiplicado. Es evidente que ha mejorado la Cultura de Seguridad.

Y, en cuanto a indicadores cuantitativos también ha supuesto una mejora notable. Este año hemos batido el **Record de días sin Accidentes en Skretting**, y hemos llegado a contabilizar 364 días sin accidentes dentro de nuestras instalaciones.

5. ¿Cómo seguirá desarrollándose el proyecto?

Creemos en este Proyecto, los resultados le apoyan, y vamos a seguir utilizando todos los mecanismos que hemos implementado estos años. De hecho, ya estamos preparando la Semana de la Seguridad de este año 2020.



Alberto Martínez De Pedro
Ingeniero de Mejora de Skretting España

Accésits

Los Premios Innovación y Salud también reconocieron con un accésit a las empresas **Abengoa, Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao, Gestamp, Oracle y UTE ABI Corredor Norte.**

Poniendo así de relieve el trabajo que, en beneficio de la innovación y salud de sus trabajadores, vienen realizando desde sus empresas.

ABENGOA



POLÍGONO SAN CIBRAC
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

ORACLE®

Gestamp 
HEALTH & SAFETY SYSTEM

UTE ABI 
Corredor Norte



Gran Empresa

A continuación, presentamos otras prácticas que han participado en la categoría **Gran Empresa** en la V edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

3

ABENGOA

PLAN DE SALUD

Abengoa, compañía internacional especializada en soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible en los sectores de infraestructuras, energía y agua, propone como buena práctica su **“Plan de Salud”**, con el objetivo de **promover un entorno seguro y saludable para los empleados y la empresa**.

Para Abengoa, lo más importante son las personas. De ahí surge su práctica, en la que unifican las diversas promociones de acciones físicas, psicológicas y sociales reafirmando su firme compromiso con la seguridad y la salud de todos los que forman parte de la empresa o colaboran con ella.

El Plan de Salud contiene los siguientes puntos:

1. Concienciación

Promover su lema: Tú primero, comprometidos con la seguridad y salud como vía de concienciación de los empleados. Celebración de Jornada anual de seguridad y salud en todos los centros de Abengoa. Newsletter mensual, publicación de artículos mensuales dedicados a temas concretos de salud, desarrollo de cartelería acorde con la temática mensual, website interna específica de seguridad y salud, charlas y cursos, entre otras acciones.

2. Mejoras en la vigilancia de la salud

Realización de reconocimientos médicos laborales en el centro de trabajo. Servicio médico in Company para asistencia del personal y posibles urgencias médicas.

3. Movilidad sostenible

Plan de movilidad, promoción de movilidad sostenible, fomento del transporte alternativo.

4. Alimentación saludable

Servicio de restauración con menús saludables, utilizando primeras marcas, seleccionando ingredientes de máxima calidad, sin ingredientes

transgénicos y siguiendo todas las normas higiénico-sanitarias.

5. Fomento del deporte

Gimnasio propio, campañas de promoción de uso de gimnasio, monitores, clases dirigidas.

6. Ambiente saludable

Lugar de trabajo con puestos ergonómicos, luz natural, áreas de vending, parques de impresión sostenibles, salas de brainstorming presencial y online, videoconferencias, promoción de la conciliación de la vida familiar, flexibilidad de horarios, servicio de guardería, actividades socioculturales, actividades sociales de cooperación.

<http://www.abengoa.es/web/es/>



CARBUROS METÁLICOS

ERGONOMIC WELLNESS AND EDUCATION PROGRAMME (EWE)

En **Carbueros Metálicos** (Grupo Air Products) la seguridad es lo primero. Por ello, se preocupan por el bienestar físico, emocional y social de sus empleados. Uno de los programas que les ayuda a conseguirlo es el **programa EWE**.

Ergonomic Wellness and Education programme (EWE) en su traducción al español, Programa de educación y bienestar ergonómico, es un **programa educativo y proactivo**, que proporciona una intervención rápida ante el disconfort físico, a la que pueden acceder todos los empleados de la compañía. El objetivo es ayudar a sus empleados ante cualquier incipiente malestar físico, dolor o trastorno musculo esquelético, independientemente de cuál sea su origen. La ayuda se lleva a cabo a través de profesionales especializados que no solo actúan sobre el malestar; también muestran al empleado cómo evitar la recaída y aprender de la experiencia.

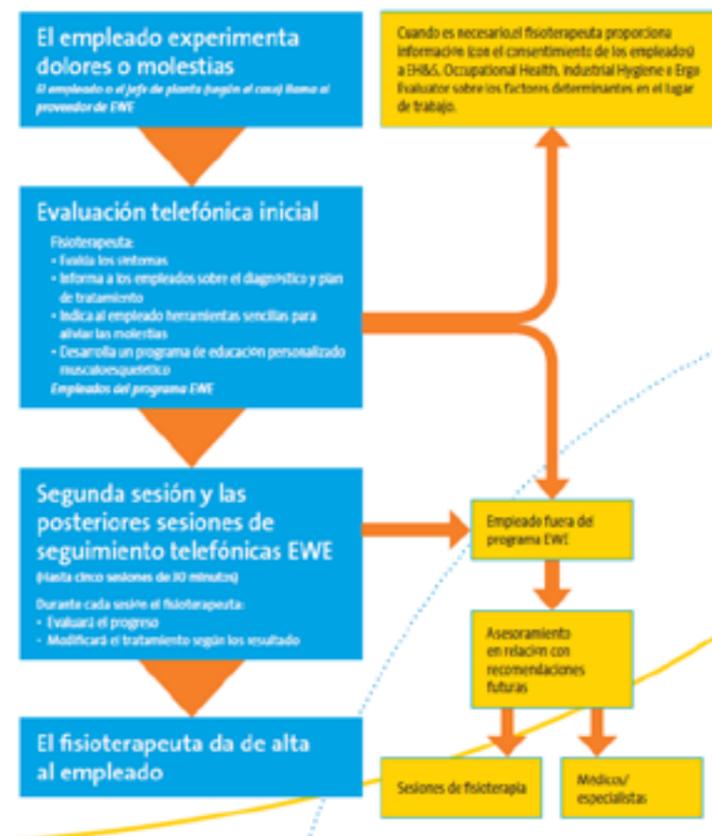
Objetivos:

- Proporcionar a todos los empleados de la compañía asesoramiento especializado de un fisioterapeuta.
- Promover el tratamiento inmediato para que las pequeñas molestias no se transformen en trastornos musculo esqueléticos crónicos.
- Permitir que sus expertos en ergonomía reevalúen el puesto de trabajo y las tareas (si procede) que puedan estar causando molestias y busquen soluciones adecuadas.



Los trastornos musculoesqueléticos son la primera causa de incapacidad temporal en España. Es necesario reducir su frecuencia y duración, con programas de educación ergonómica para una población con tendencia creciente al envejecimiento activo, para reducir así el coste del absentismo, mejorar la calidad de vida de los empleados y mantenerlos más tiempo como individuos activos en el circuito laboral.

<http://www.carbueros.com/>



CEMENTOS MOLINS

CAMPAÑA DE SEGURIDAD Y SALUD

Con una experiencia de más de 90 años en el mundo de la industria cementera, **Cementos Molins** es una de las compañías más importantes del sector en nuestro país.

El objetivo estratégico de la campaña que presentan ha sido establecer **un plan de comunicación común y transversal en materia de seguridad y salud laboral**. Esta comunicación se ha divulgado en las empresas que forman parte de Cementos Molins: Cementos Molins Industrial, Promsa, Precon, Propamsa, CSC y Cementos Molins S.A.. Con esta campaña quieren generar una cultura preventiva común en la que “todos” tomen conciencia de la importancia de su compromiso con la seguridad.

Hasta la fecha anterior al lanzamiento de la campaña de seguridad y salud laboral, cada empresa elaboraba su propia estrategia de comunicación en esta materia y desde la jefatura corporativa de seguridad y salud consideraron necesario **aglutinar y aunar todos los elementos en una campaña común** para ser coherentes con los objetivos de la compañía en materia de seguridad y salud laboral.

Para ello se puso en marcha la campaña de seguridad corporativa compuesta de documentos gráficos; carteles, acciones de campo para llegar a todos los trabajadores, vídeos e infografías mensuales, con mensajes principales como: “las consecuencias de los accidentes nos afectan y nos importan a todos” o “cada uno es responsable de construir su propia seguridad”.

La campaña se ha dirigido a todos los empleados de Cementos Molins y a todos los empleados de las contratas con las que trabajan.



Se ha transmitido a través de los canales de comunicación existentes en la compañía tales como Intranet, la colocación de carteles en lugares visibles, reuniones con la línea de mando y sus equipos.

La campaña ha alcanzado a un 90% de los empleados que han valorado positivamente la misma.

<https://www.cemolins.es/es>



GESTAMP

GESTAMP HEALTH & SAFETY SYSTEM (GHSS): DEL CUADRO DE MANDO AL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Gestamp es una multinacional española especializada en el **diseño, desarrollo y fabricación de componentes metálicos** de alta ingeniería para los principales fabricantes de **automóviles**. La compañía está **presente en 22 países** con 110 plantas industriales y 2 en construcción, 13 centros de I+D y una plantilla de más de 43.000 empleados en todo el mundo.

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Gestamp (GHSS)** tiene una historia de evolución y mejora continua de más de 13 años: Antes de su creación, en el 2006, se comparaban los índices de accidentes entre las plantas de producción, pero era información que no representaba la realidad de la seguridad en la planta. Por ello, nace el **indicador de desempeño** llamado **GHSI (Gestamp Health & Safety Indicator)**, que desde 2007 se implanta, desarrolla y madura en todas las plantas. En 2017 el indicador **evoluciona hacia** el denominado **GHSS (Gestamp Health and Safety System)**, que consolida la **evolución de un cuadro de mando a un sistema de gestión integrado**.

GHSS abarca todos los campos de actuación y está integrado en toda la organización. Se sostiene



por el amplio equipo de profesionales de prevención, desde corporativo a las plantas, y por expertos en condiciones de trabajo y gestión de la prevención que dan criterio y marcan el rumbo del sistema, incluyendo a otros departamentos corporativos, especialmente en el desarrollo de nuevos proyectos para la mejora continua.

Gracias a este trabajo colaborativo y al esfuerzo de divulgación (publicaciones de ayuda, aplicaciones, intranet, etc.) y al propio indicador GHSI, **en Gestamp, la Seguridad no es únicamente responsabilidad de los profesionales de prevención** dedicados en planta, divisiones o corporación. GHSS es un sistema sólido e integrado donde todos conocen su función dentro del mismo.

<https://www.gestamp.com/es/home>



GI GROUP YOUR JOB, OUR WORK

GI GROUP, COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS



El corazón de **Gi Group** son las personas. Se trata de su prioridad. Por ello, cada año se animan a incluir nuevas iniciativas, con las que buscan que cada trabajador encuentre su equilibrio físico y mental. "Apostamos por la felicidad en el trabajo, por emocionarnos con lo que hacemos y por ser capaces de trasladarlo a clientes y colaboradores. En un entorno saludable, todo es más fácil".

Evitar el exceso de ruidos en la oficina; concienciar de la importancia de ahorrar agua o reciclar no solo en casa, sino también en el lugar de trabajo; el deporte que tan importante es para mantenerse saludable o combatir la fatiga visual, tan frecuente hoy en día por el excesivo uso de las pantallas, han sido algunos de los retos mensuales abordados por **Gi Well, el principal programa de bienestar de Gi Group a lo largo de este 2019**.

A las iniciativas englobadas en Gi Well, hay que sumarle muchas otras, como la apuesta por el desarrollo profesional de todas las personas que forman Gi Group, con el ofrecimiento de un Master Online en Gestión Digital de Recursos Humanos, la realización de clases de inglés o la motivación de los equipos en picos de estrés con los desayunos de cierre.

Además, han dado un paso más allá innovando con nuevas herramientas que mejorasen su comunicación interna, como la recién lanzada **Ginet**, intranet corporativa ágil, intuitiva, interactiva y muy social; o las **Gi-News**, newsletters mensuales con toda la información de interés sobre la compañía.

Todas estas iniciativas abogan por el bienestar de los equipos y pasan a ser parte integral de la estrategia de la compañía en materia de responsabilidad social corporativa, por un lado, y de comunicación interna por otro, con el objetivo de lograr entornos de trabajo saludables y felices.

Gi Group sitúa a los empleados en el centro de su estrategia. Su objetivo es cuidar de sus equipos, comprometerlos y crear el ambiente necesario para que puedan trabajar de la mejor manera posible, convencidos de que si el trabajador es más feliz, ganamos todos.

<https://es.gigroup.com/>



ORACLE

HENKÔ: CAMBIO Y MEJORA CONTINUA EN EL BIENESTAR DEL EMPLEADO

Oracle Corporation, compañía especializada en el desarrollo de soluciones de nube y locales, presenta **HENKÔ: un proyecto focalizado en la felicidad de sus empleados para favorecer su bienestar físico y mental**, conscientes de que la calidad de las relaciones, la motivación de los empleados y el seguir aprendiendo influye en un gran porcentaje en la felicidad de la plantilla.

Los **cuatro pilares fundamentales** del proyecto son:

- Motivación
- Relaciones Interpersonales
- Gestión del Talento
- Plan de Carrera

El proyecto surge, inicialmente, en el Departamento de ACS (Advanced Customer Services) de Oracle, aunque dado los beneficios obtenidos, se ha expandido a otros departamentos de la compañía, porque lo importante en **HENKÔ** son las personas.

En Oracle, consideran que los cambios que triunfan son los que lidera cada persona, por ello invitan a sus empleados a que saquen todo su potencial y conviertan en realidad sus sueños. Todo ello apoyándose en el **Coaching, Mindfulness o Metodologías Agile** para beneficiarse de la Tecnología en la Era Digital.

Después de un año de implantación, los **resultados obtenidos** son: incremento de la motivación de los trabajadores, incremento de la cohesión de los equipos participantes, mejora de las relaciones tanto laborales como personales, decrecimiento del nivel de estrés y, en definitiva, un incremento



de la felicidad percibida de todos los integrantes de Oracle.

HENKÔ es la visión compartida de un grupo de empleados, desinteresados y altruistas, que han generado una energía que engancha conforme pasa. **El proyecto es exportable a otras empresas** ya que se ha constatado el beneficio en el bienestar de los empleados a través de su felicidad y desarrollo de su potencial.

Actualmente, Oracle comparte su contenido con otras compañías. Esto les está permitiendo cocrear juntos y reforzar y/o crear relaciones con las mismas desde la perspectiva del factor humano.

<https://www.oracle.com/es/index.html>



SANDO

SISTEMA ROBOTIZADO CONTRA LA FALSIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ACCESO A OBRAS Y SERVICIOS

El grupo multinacional de empresas **Sando** mantiene como objetivo prioritario la **mejora continua de las políticas y sistemas en prevención de riesgos laborales**. Dentro de su apuesta por la I+D+i, Sando, con la colaboración de la empresa especializada en software, Metadata, ha planteado una herramienta para la mejora del control de accesos a sus obras y servicios de todos los colaboradores, subcontratistas, que intervienen en el grupo.

Partiendo de la plataforma Metacontratas, se ha diseñado un complejo proceso de comprobación para la verificación diaria de Altas en la Seguridad Social de la población trabajadora adscrita a la totalidad de sus centros, de manera que solo accedan lo autorizados en ausencia de cualquier tipo de incidencia.

La implantación de esta herramienta ha contribuido de sobremanera al **aumento del control de la situación de alta de los trabajadores subcontratados en la Seguridad Social**, así como también a la eliminación de una gran parte del papel impreso en obra, con el ahorro de tiempo y espacio que supone, así como la minimización del impacto medioambiental. Este proyecto se enmarca dentro de la estrategia de transformación digital de la compañía y las políticas de calidad y seguridad y salud de Sando en busca de la excelencia.

<http://www.sando.com/>



Comprobación Diaria del alta del trabajador

Te permite controlar diariamente el alta de los trabajadores en la Seguridad Social de manera automática

Asegúrate de que todos los empleados que acceden a tus centros de trabajo estén dados de alta en ese mismo día. De nada sirve saber que el empleado estuvo dado de alta en la empresa en el mes anterior.

MetaContratas comprueba **de forma diaria** el alta del trabajador

En caso de que el trabajador no esté dado de alta, automáticamente **se bloquea** el acceso al centro de trabajo

Al día siguiente si volverá a comprobar en la SS, en caso de estar dado de alta, **podrá acceder** al centro de trabajo de forma automática

ACCESO DENEGADO

ACCESO AUTORIZADO

TDK ELECTRONICS COMPONENTS SAU

DIA DE LA FRUTA



La empresa de fabricación de componentes electrónicos **TDK**, ubicada en Málaga, está convencida y comprometida con la salud de su plantilla, y por ello, además de los reconocimientos médicos anuales, el seguimiento que desde el servicio médico se hace a los colaboradores con problemas de salud, se ha querido dar un paso más, fomentando hábitos más saludables entre su plantilla, siendo el consumo de fruta una de las medidas que más éxito ha tenido en los últimos meses.

Además, en ciertas ocasiones, como motivo de sorteos o promociones, el regalo que la empresa ha dado al trabajador ha sido fruta, lo cual, además de novedoso para la plantilla, ha tenido buena acogida.

Prueba del **éxito de esta iniciativa de “hábitos saludables”** que la empresa quiere implantar, es el hecho de que los propios colaboradores están presentando a la empresa iniciativas para poder adquirir (y que la empresa sea el punto de entrega) productos ecológicos que ofrecen empresas del entorno que trabajan la agricultura ecológica.

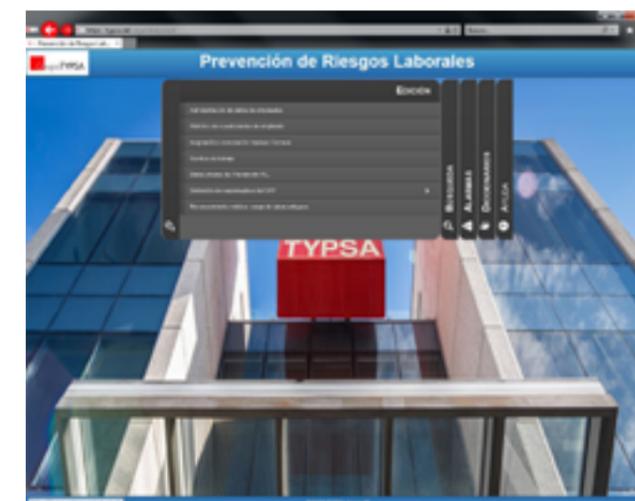
<https://www.tdk-electronics.tdk.com/en/>

La empresa ofrece a primeros de cada mes **fruta “de temporada”** para toda la plantilla, buscando siempre que la misma sea del entorno (Valle del Guadalhorce) con lo cual también aseguran tanto la calidad del producto como la colaboración con los agricultores del entorno.



GRUPO TYP SA

DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE APLICACIÓN INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DE LA PRL EN EL GRUPO TYP SA



Para dar respuesta al compromiso de “alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST)”, establecido en la Política del **Grupo TYP SA** se hace totalmente necesario gestionar de forma adecuada los diferentes aspectos relacionados con la SST disponiendo en todo momento de los mejores, más actuales y optimizados recursos y medios posibles.

Con este fin, los Departamentos de Desarrollo y de Prevención de Riesgos Laborales del grupo, desarrollan e implementan una **aplicación informática** que asegura permanentemente la **correcta gestión de la SST**.

Con esta aplicación para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales el Grupo TYP SA, dispone de una potente **aplicación informática que controla los aspectos más importantes relacionados con la gestión de la SST:**

- Identificación de Peligros y Evaluaciones de riesgos
- Planificación de la Actividad Preventiva y Medidas Correctoras
- Formación y capacitación preventiva de los trabajadores
- Información relativa a la PRL sobre los puestos de trabajo y las actividades

- Revisiones médicas, iniciales y periódicas
- Gestión y control de Equipos de Protección Individual
- Investigación, gestión y control de accidentes de trabajo
- Gestión y control del personal especialmente sensible
- Información preventiva en desplazamientos al exterior

Principales posibilidades a destacar de la aplicación:

- Versatilidad: capacidad de ampliación a todos los aspectos de la SST que se quieran gestionar
- Exportabilidad: fácilmente adaptable para cubrir la gestión de la SST de diferentes empresas en distintos sectores productivos

<https://www.typsa.com/>

PYME

A continuación, presentamos otras prácticas que han participado en la categoría **PYME** en la V edición de los Premios Innovación y Salud.

Todas ellas reflejan su compromiso por la creación de un entorno saludable y seguro para los trabajadores a través de medidas adaptadas a los puestos de trabajo.

OTRAS PRÁCTICAS

ASOCIACIÓN ALZHEIMER DE FAMILIARES Y AMIGOS DE TORREVIEJA

ESCUELA DE FAMILIAS PARA FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS ENFERMEDADES NEURODEGENERATIVAS



Dentro de los programas, proyectos y actividades que se trabajan desde la **Asociación Alzheimer de Familiares y Amigos de Torre Vieja** está la “Escuela de familias”, dirigida a familiares y personas allegadas a la Asociación.

Es una actividad que promueve el cambio de sentimientos, cogniciones, actitudes, aptitudes y conductas de los familiares y cuidadores principales que sufren en su núcleo la enfermedad de Alzheimer u otras enfermedades neurodegenerativas.

Cuidar a personas con dependencia es una responsabilidad que implica a familiares más directos que, en ocasiones, no se sienten con los conocimientos adecuados para afrontar la situación.

La “Escuela de Familias” ofrece **recursos, estrategias y herramientas de formación** que dan respuesta a las necesidades que presentan los cuidadores principales.

Con ello se pretende **apoyar y optimizar sus competencias para un mejor cuidado**, contribuyendo a mejorar sus capacidades técnicas, relacionales, emocionales y éticas para un cuidado sano y de mayor calidad.

Se desea facilitar el acceso de quien desee conocer y aprender un estilo y metodología adecuados para

la atención a personas dependientes, así como a mejorar el cuidado del cuidador principal, tantas veces olvidado y tan importante.

El proyecto “Escuela de familias” es efectivo para modificar la afectación psicológica de los cuidadores, mostrando una mejoría en el estado de ánimo de los familiares y cuidadores principales, como también una mejora en el proceso de adaptación de la enfermedad y de los nuevos retos que afrontan cada día.

<http://afatorrevieja.es/>



CUGAT RESIDENCIAL

CÓMO CAPACITAR A LOS TRABAJADORES PARA LA ACP E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGBTI "UN MUNDO PARA TODOS, CELEBRANDO LA DIVERSIDAD"



El objetivo principal de **Cugat Residencial** era cambiar su modelo de residencia, para adecuarlo más a la ACP (Atención Centrada en la Persona), donde el residente pasa a ser el eje de la organización del servicio, por delante de otros intereses y objetivos, reafirmando que ellos siguen teniendo el control sobre su vida y sus actividades diarias, construyendo un plan de vida exclusivo para cada uno de ellos.

Su objetivo es capacitar al personal, también en los aspectos no sanitarios, para consolidar el proyecto ACP, **la inclusión del colectivo LGBTI en la residencia** y ayudar a todos los trabajadores en su día a día dentro y fuera del centro, contribuyendo con la comunidad y apoyando la inclusión de este colectivo en la sociedad, aportando así su granito de arena.

En Cugat Residencial apuestan por la formación de todo el personal en la adecuación a la atención de la gente mayor en entornos de diversidad afectiva, sexual y de género. Trabajan diariamente para hacer llegar esta realidad en la que se encuentra el colectivo LGBTI, que ansía salir del gueto reflejo de la sociedad en el que se encuentran, donde a menudo se plantean volver a "entrar en el armario" al pasar a vivir en una residencia. Ahora gracias a

centros como Cugat Residencial ya tienen un sitio donde vivir.

Han destinado los recursos económicos necesarios para la formación del personal, materiales técnicos y de instalaciones, para alcanzar sus objetivos y continúan trabajando diariamente. Gracias a su trabajo diario, han sido invitados en diversas ocasiones a formar parte de mesas redondas, donde su directora Ana Sanz ha expuesto la forma de trabajar de la residencia.

<http://cugatresidencial.com/>



FEDERÒPTICS ROURE

GIMNÀS DE LA VISIÓ ROURE - CENTRO INNOVADOR EN ENTRENAMIENTO VISUAL

Federòptics Roure es un centro de optometría presente en la provincia de Lleida, concretamente en Mollerussa, desde el año 1971, ofreciendo servicios orientados a mejorar la salud visual de las personas, cuenta con un equipo profesional de ópticos optometristas, especializados en optometría comportamental, con los equipos técnicos más avanzados y precisos en el campo de la Optometría y Contactología.

A partir del año 2017, desde el Gimnàs de la Visió Roure, se diseñan planes de entreno visual totalmente personalizados, para mejorar aspectos como la **agudeza visual, la coordinación binocular, la visión en 3D, la memoria visual, o el desarrollo visomotor** entre otras habilidades. Se aplican las más avanzadas técnicas, metodología e instrumental, para conseguir la mejoría en las habilidades visuales de las personas en los ámbitos escolar, laboral o deportivo.

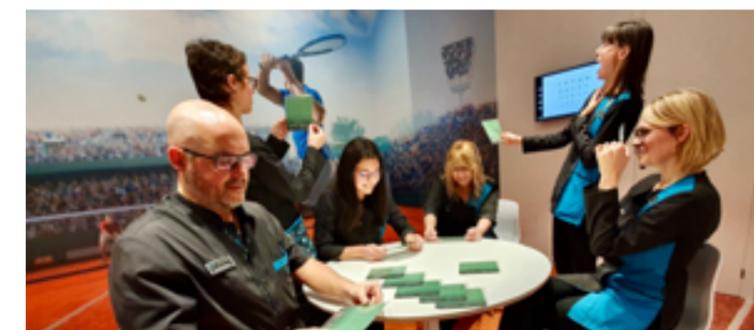
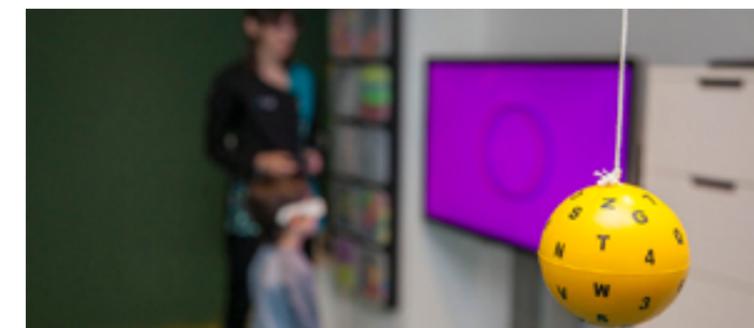
El Gimnàs colabora con otros profesionales relacionados con el crecimiento y el progreso visual y global, como pueden ser maestros, pedagogos, logopedas, psicólogos, entrenadores deportivos o fisioterapeutas con el fin de conseguir los resultados óptimos.

Y todo ello en un entorno agradable y confortable donde la experiencia del paciente no sea la de que voy al "médico" a "curarme" sino todo lo contrario: voy a ver a un "colega" para "ser mejor".



Federòptics Roure, recibió en 2018, el **Premi Talent a la Innovació en Comerç**, instaurado por la Welcome Talent Society. El jurado destacó la innovación que supuso el Gimnàs de la Visió, en el campo de la Optometría.

<http://www.federopticsroure.cat/>



HYDRO EXTRUSION

FLEJADORA ERGONÓMICA PUESTO EMBALAJE

Hydro Extrusion, empresa dedicada al diseño y suministro de soluciones en aluminio, **instaló una flejadora automática para evitar los esfuerzos y las lesiones** que causaba, sobre todo en la columna vertebral, la flejadora manual que utilizaban para flejar los contenedores de material en la línea de producción.

La automática se instaló en enero de 2019 se instaló en nuestras instalaciones. Se trata de una flejadora que obliga a flejar los contenedores fuera de la línea y directamente no tenerte que subir a la mesa para flejar los contenedores encima de ellas y evitar completamente los dolores de espalda al evitar las posiciones inclinadas o agachados por lo que conseguimos una mejor salud y descanso de nuestros trabajadores.

Con la flejadora automática **se evitan todos los movimientos y tensiones** que dañan la espalda ya que los trabajadores pueden flejar los contenedores de distintas alturas de forma segura y confortable estando de pie durante todo el proceso, sin necesidad de inclinarse ni andar alrededor del contenedor, y esto es posible gracias a la lanza de la flejadora automática, que guía el fleje por debajo del palet hasta el otro extremo para llevarlo directamente hasta la mano del operario. Además, es un proceso mucho más seguro para los trabajadores, lo cual reduce el riesgo de accidentes.

La flejadora automática tiene el **sello de calidad AGR**, el cual solo son productos que han pasado criterios estrictos de prueba desarrollados conjuntamente por expertos sanitarios y en tratamientos pertenecientes a diferentes disciplinas.

Los resultados que se han obtenido con este nuevo



proceso se reflejan en una disminución de dolencias de espalda, dorsalgias y lumbalgias. Para evitar que las dolencias que venían de antes fueran a más, Hydro cuenta con un servicio de fisioterapia interno para tratar a estos operarios y así eliminar este tipo de dolencias provocadas por el sistema de flejado anterior. El servicio de fisioterapia se basa en la visita del fisioterapeuta a las instalaciones una vez por semana y según las prioridades que considera, realiza sesiones de 30 minutos a los trabajadores.

Con estas nuevas medidas **se reducirán las bajas por dolores en la espalda en embalaje** producidos por el proceso de flejado de los contenedores.

<https://www.hydro.com/es-e>



CONSTRUCCIONES MAYGAR

BUENA PRÁCTICA PARA PREVENIR EL ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR EN LOS OPERARIOS/ OPERADORES DE ASFALTO

Construcciones Maygar es una empresa especializada desde 1986, en obras de promoción pública, movimientos de tierra, perforaciones y fabricación y puesta en obra de mezclas bituminosas.

El asfaltado con mezcla bituminosa en caliente es una de las principales actividades de la empresa y dado que las condiciones climáticas en las que se realizan estos trabajos son en ocasiones adversas, la empresa, en su compromiso con la seguridad de sus trabajadores, tiene como objetivo **prevenir y detectar posibles accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales**.

Para ello, están llevando a cabo una buena práctica que intenta mejorar las condiciones laborales con las que se encuentran sus trabajadores cuando realizan esta actividad en condiciones climáticas extremas.

Tras realizar un estudio previo del **"Estrés Térmico por Calor"**, donde se identificó el problema y se definieron los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que operan con mezcla bituminosa en caliente, se elaboró un plan de actuación, especialmente dirigido a los Operarios/Operadores que trabajan en estas condiciones.



El método utilizado en el estudio es el **método del índice WBGT** (descrito en la norma UNE-EN ISO 7243 "Ergonomía del ambiente térmico"). Las mediciones se realizaron en la calzada donde se va depositando la mezcla bituminosa en caliente.

Una vez concluida las mediciones y comprobado que existía riesgo de estrés térmico por calor, se adoptaron las siguientes **medidas preventivas**:

- **Organización y adaptación de los horarios** durante los días de calor extremo, en los casos en los que la jornada ordinaria de trabajo pueda suponer un riesgo para los trabajadores, Maygar varía o reduce el horario de trabajo para limitar el tiempo de exposición de los trabajadores. Se toman las siguientes medidas:
 - Reducir la carga física del trabajo. Se trata de adecuar la actividad física desarrollada a los parámetros ambientales de cada momento. Modificar siempre que sea posible los procesos de trabajo para reducir el esfuerzo físico excesivo, limitar ciertas tareas en el horario de mayor estrés térmico y programar las tareas más duras y pesadas durante los períodos menos calurosos de cada turno de trabajo. Repartir las tareas durante las horas de más calor entre un mayor número de trabajadores, rotar los puestos con riesgo, siempre que sea posible, para que los trabajadores puedan alternar la exposición al calor con otras tareas. Permitir a los trabajadores su propio ritmo de trabajo en la medida de lo posible.
 - Programas de descanso que permitan la recuperación de la fatiga y la posible sobrecarga térmica del trabajador. Establecer ciclos de trabajo con descanso, aumentando la frecuencia de los mismos en temporadas de más calor.
 - Adaptar los horarios de trabajo. Se variará o reducirá los horarios de trabajo para limitar



el tiempo de exposición de los trabajadores. Puede considerarse iniciar la jornada más temprano y terminarla antes o trabajar en turnos de tarde o noche.

- **Periodo de aclimatación** para los trabajadores que vuelven de periodo vacacional o son de nueva incorporación.
- **Acondicionamiento de la máquina** extendedora del operador, incluyéndole sistemas de escape de aire y suelo de fibra con protección térmica.
- Se aclimatan **zonas de sombra** para los periodos de descanso/recuperación de los trabajadores.
- **Se proporciona** con regularidad a los trabajadores **agua y bebidas isotónicas**.
- Formación e información de los trabajadores en **Primeros Auxilios** ante un golpe de calor y sobre los riesgos relacionados con el calor.
- Todos los trabajadores pasan una **revisión médica** específica para evaluar la sensibilidad a las altas temperaturas.
- Concienciación de **hábitos de hidratación** entre los operarios/operadores.



- **Evitar** el trabajo en solitario.
- **Verificación del pronóstico del tiempo** con dos días de antelación al comienzo de cada obra y de forma periódica.
- Todos los **EPIs** están **adaptados** para trabajos a temperaturas extremas (sombreros o gorras, ropa transpirable, botas especiales para mezclas en caliente...)
- Se ha concienciado a los operarios y operadores a **detectarse entre ellos mismos los síntomas** de un posible riesgo de golpe de calor. Para ello se les ha entregado un folleto con los síntomas y el protocolo de actuación correspondiente, en caso de que observen algún indicio de sobrecarga térmica en sus compañeros.

Puesto que el asfaltado de carreteras debe hacerse bajo condiciones climatológicas que a veces son perjudiciales para los trabajadores, Construcciones Maygar S.L, pone a disposición de los mismos todos los recursos y medidas legales necesarios para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el Estrés Térmico por Calor.

<https://www.maygar.es/>



SUPERFOS PAMPLONA

AUDITORÍA BLUE WILLIS

Desde **Superfos Pamplona**, compañía de Berry Global, parte el deseo de mejorar continuamente en materia de seguridad y salud. Así pues, se pone en marcha en todas las fábricas del grupo un **sistema de evaluación del sistema de seguridad y salud**, con el fin de identificar los aspectos de mejora.

La **auditoría Blue Willis** ha sido creada para conocer y evaluar todos los aspectos en materia de seguridad y salud de nuestras instalaciones y procesos. Este documento aporta información sobre buenas prácticas adoptadas en otras fábricas, desarrollando un sistema de cooperación e información a nivel mundial.

La implantación del sistema de auditoría conlleva una **evaluación de 19 aspectos de seguridad y salud**, así como la valoración de cada uno de ellos y sus subapartados mediante un código de colores. Teniendo el azul como el color de la excelencia.

En definitiva, la auditoría Blue Willis se encarga de proporcionar una herramienta para la mejora de la seguridad y la salud de la empresa, evaluando, compartiendo y poniendo en práctica acciones.

<http://superfos.com/es>



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS POLÍGONO SAN CIBRAO

MAPA DE RIESGOS DEL POLÍGONO SAN CIBRAO



La preocupación por la seguridad y la prevención de riesgos es una constante en la **Asociación de Empresarios Polígono San Cibrao**. Por este motivo, el gabinete de prevención de la Asociación, lleva trabajando durante los últimos diez años en un proyecto innovador, el mapa de riesgos, con el objetivo principal de lograr que la zona industrial sea cada vez más segura tanto para las empresas allí instaladas como para sus trabajadores.

Fruto de un trabajo laborioso y exhaustivo llevado a cabo por los técnicos del gabinete, nace esta aplicación cuyos datos obtenidos han sido sintetizados permitiendo identificar los diferentes escenarios de emergencia y consecuencias que se pueden producir en la zona empresarial más importante de Ourense, el Polígono San Cibrao.

- Tipo de instalaciones.
- Actividad de la empresa.
- Ubicación en el Polígono San Cibrao.
- Número de trabajadores.
- Sustancias peligrosas que manejan y dónde están ubicadas.
- Medios técnicos de emergencia.
- Fotografías.
- Localización geográfica.

Gracias a la realización de estas actividades técnicas, pudieron obtenerse datos sobre las situaciones reales de cada empresa, lo que permitió a la Asociación formular **soluciones rápidas y eficientes**, además de conocer la situación y entorno de cada empresa ante cualquier situación de riesgo.

El mapa de riesgos es una herramienta viva y que se mantiene actualizada diariamente, por lo que

periódicamente se realizan visitas a las empresas para aplicar posibles cambios en las estructuras de las instalaciones o posibles correcciones que las empresas hayan tenido en cuenta.

En definitiva, esta aplicación proporciona una herramienta útil, no sólo para las empresas, que podrán conocer su estado conforme a la normativa en prevención de riesgos laborales y visualizar cual es la situación en la que se encuentra el Polígono en general con todas las empresas que lo conforman, sino **proporcionar** a todos los servicios de emergencias de la provincia **información sobre las potenciales situaciones de emergencia de cada empresa y actuar de forma ágil y eficiente** en caso de producirse algún accidente.

<http://www.poligonosancibrao.com/>



TARA BUSINESS AND PROPERTY CONSULTANTS

CÍRCULO DE ENERGÍA
TARABIZ™



El **Círculo de Energía TaraBiz™** nace en el año 2017 de la mano de Karen Cochrane Hall, asesora de empresas, coach, administradora de Fincas Colegiada, con más de 25 años de trayectoria profesional, escritora, conocida familiarmente como la "contable espiritual" por sus clientes y compañeros. Porque sin buen equipo, un equipo equilibrado energéticamente, en calma y enfocado en los quehaceres diarios, ninguna empresa puede conseguir lo que Karen define como el "éxito feliz".

La **responsabilidad de cada líder de equipo**, de cada empresario y profesional **es cuidar a su equipo**, para así lograr sus sueños, sus retos y sus metas. Con esta filosofía en mente, Karen creó *El Círculo de Energía Tarabiz™*.

¿Qué es exactamente?

Es una forma fácil, amena y simple de conectar a cualquier persona consigo mismo, creyente o no en las artes energéticas y con muy poca inversión de tiempo. Los resultados de combinar *Qi Gong, Tapping, Grounding, cristales de sanación, respiración y visualización* en solo 10 minutos ayudarán al trabajador en su día a día. Cambiando la bioquímica del cuerpo. Logrando cambiar las hormonas de estrés por las de bienestar.

De esta manera, estos ejercicios se convierten en una base que el propio trabajador puede usar a lo largo de su jornada de trabajo. Y fuera del ámbito laboral.

El **objetivo** de esta práctica es **subir los niveles de bienestar, de felicidad y bajar los accidentes laborales**. ¿Cómo? Estando presentes los trabajadores en cada momento y en cada actividad, tratando mejor al cliente y a los demás miembros del equipo de cada empresa, simplemente porque la persona se siente mejor y en un estado de calma y con algo que no requiere mucho espacio y nada de equipo.

Karen Cochrane Hall nos presenta algo con mucho beneficio, fácil de implementar y enseñar para que las empresas inviertan en su mejor activo: sus equipos humanos. Prevenir accidentes, bajas laborales, trabajadores infelices y familias afectadas y un largo etcétera: esta técnica va a más. **Es el círculo de felicidad, efectividad y productividad en la empresa.**



TEX OBRAS Y SERVICIOS

SEGURTEX

La implantación de la buena práctica en seguridad en la empresa **Obras y Servicios TEX** vino determinada porque detectaron la necesidad de que los encargados de obra fuesen conocedores de las capacitaciones de todos los trabajadores que tienen en la obra, tanto propios como subcontratados, además consideraron necesario que los recursos preventivos se diferenciaron del resto de trabajadores (chaleco verde). Para todo ello, elaboraron una **instrucción de trabajo, Instrucción Especifica PRL - Códigos Facultativos en obra**, que se incluyó en el sistema de gestión integrado de ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 de la empresa.

Para llevar a cabo esta idea, la empresa implantó **una plataforma de CAE propia**, en la cual está definida toda la documentación de la empresa y están dados de alta todos los trabajadores propios y subcontratados con su correspondiente formación. Estos trabajadores están asignados al correspondiente centro de trabajo. Los técnicos de prevención validan la documentación de la plataforma y la aplicación envía un correo electrónico al encargado con la relación de personas autorizadas para entrar en su obra y con las capacitaciones de cada trabajador.

La empresa ha definido una serie de códigos de colores relacionados con las competencias y formación de los trabajadores. Estos códigos, van a permitir a los responsables de las obras, identificar de manera rápida y eficaz las competencias con las que cuentan los trabajadores de Obras y Servicios TEX y sus subcontratas en las obras de Construcción.

Todo trabajador de Obras y Servicios TEX contará con un **casco de seguridad identificado con su nombre** en la parte frontal del mismo. Además, en el casco **se colocarán las pegatinas que le facultan (en función de su experiencia y formación) a manejar maquinaria de obra y realizar trabajos en altura.**



Las pegatinas contarán con un diámetro de 20 mm y se colocarán en el lateral del casco.

- Pegatina naranja: habilita a manejar maquinaria de Movimiento de Tierras (dumper, rodillo, miniretro, Bobcat)
- Pegatina azul: habilita a manejar Aparatos Elevadores (Carretilla, PEMP y Manipuladora Telescópica)
- Pegatina roja: habilita a ejecutar trabajos en altura

Recurso Preventivo de la obra (RP): se identificarán en obra con un chaleco de color verde en el que ponga Recurso Preventivo. Son los responsables de dotar a los trabajadores de TEX y/o subcontratas de las pegatinas / etiquetas identificativas que los autorizan para los trabajos o manejo de maquinaria, según listado facilitado por el dto. de PRL.

De esta manera todo el mundo es conocedor en la obra de la capacitación de cada trabajador, ya que el casco de cada persona identifica los roles que puede desempeñar en obra de acuerdo a su formación.

<https://www.obratex.com/>



UTE ABI CORREDOR NORTE

PROCEDIMIENTO DE RESCATE Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DURANTE LOS TRABAJOS EN TORRES DE TELECOMUNICACIONES

La protección y mejora de la seguridad y salud de todos los que trabajan para o con **UTE ABI Corredor Norte** (Alstom, Bombardier e Indra), es un principio que rige su día a día. El objeto de esta buena práctica preventiva es divulgar y comunicar su compromiso con la seguridad y salud.

Dentro de su objetivo de promover la mejora continua de la seguridad y la salud está el de disponer de los recursos necesarios para cada actividad, incluida la formación.

UTE ABI Corredor Norte, en su constante mejora de las condiciones de seguridad y salud, ha desarrollado e implantado esta buena práctica **consistente en un procedimiento de rescate y primeros auxilios en caso de accidente** durante la ejecución de los trabajos en altura en torres de telecomunicaciones.

Se implanta con el objetivo de dotar de medios y protocolos seguros a todos los trabajadores implicados en la ejecución de los trabajos de mantenimiento de equipos, ubicados en torres y mástiles de telecomunicaciones.

Disponen, a lo largo de los 166 km de la Línea de Alta Velocidad "Corredor Noroeste. Tramo: Valladolid - León", de 38 torres de celosía y 10 mástiles de entre

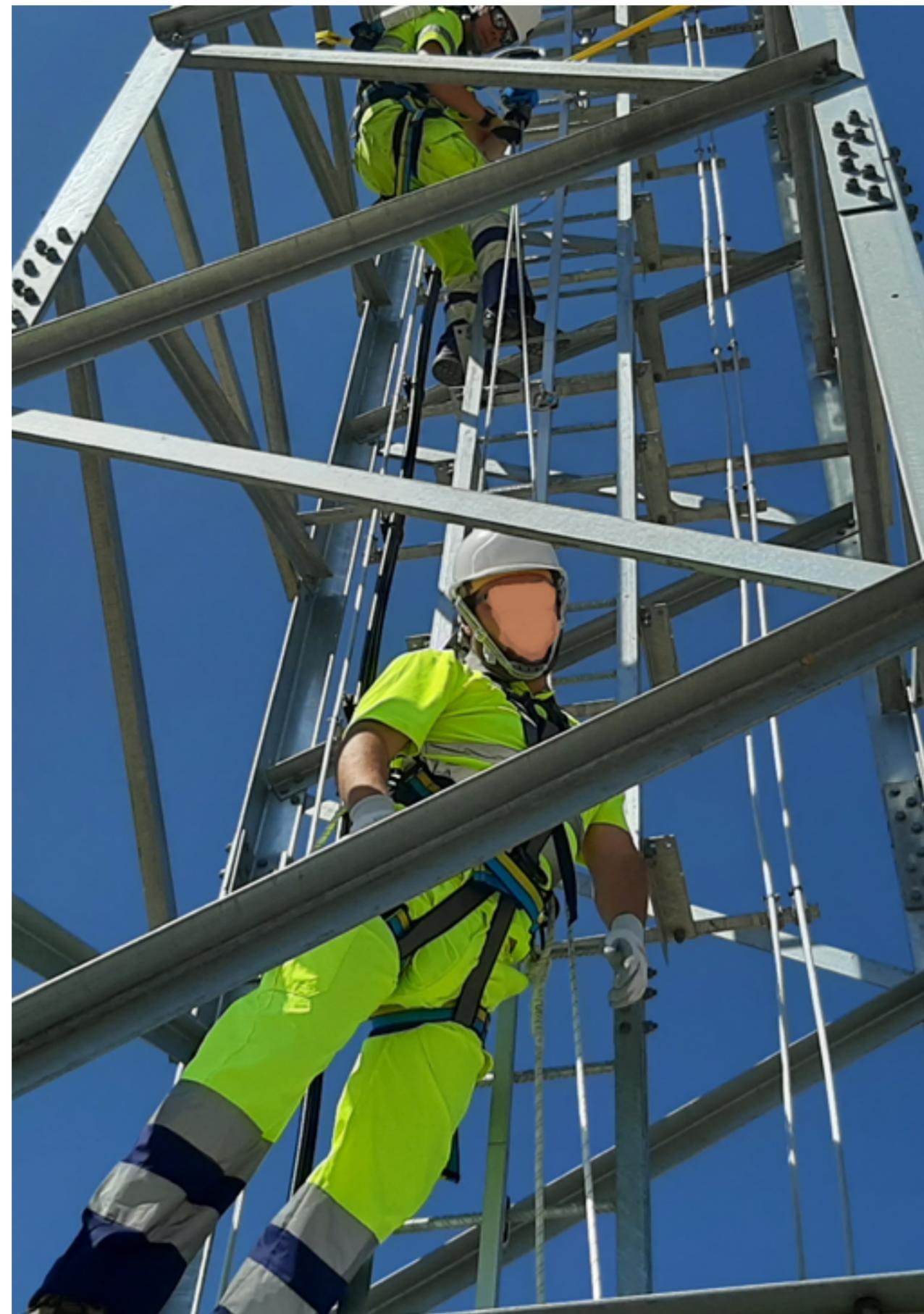


15 a 40 metros de altura, los cuales son objeto de nuestra conservación y mantenimiento.

Se ha dotado a los equipos de trabajo de sistemas de comunicaciones rápidas y eficaces con el centro 112 de emergencias y al equipo de primera intervención de la UTE, con sistemas de rescate y descenso, formación en primeros auxilios y trabajos en altura. Y como medida más importante, la realización periódica de simulacros con todo el personal que interviene en estas actividades.

Todo este conjunto de medidas conforma el procedimiento de rescate y primeros auxilios en caso de accidente durante los trabajos en torres de telecomunicaciones.

Con este procedimiento **se evita agravar las posibles lesiones que pudiera sufrir el accidentado**, mejorando de forma sustancial los tiempos de atención tanto de los primeros auxilios iniciales, como la atención por parte del personal sanitario que acuda a la llamada de emergencia.



IVIRMA Global

PREMIO INSTITUCIONAL



Mutua Universal otorga el Premio Institucional a IVIRMA Global por su **compromiso con la Sostenibilidad**, que nace de sus valores y de la responsabilidad con el presente y futuro de sus **pacientes, del Medio Ambiente y de la sociedad.**

Su compromiso con la sostenibilidad es a largo plazo, entendido como una forma de **creación de valor** para sus grupos de interés.



4

PREMIO INSTITUCIONAL

Junio 2020

Publicación Especial

V Edición Premios Innovación y Salud

Mutua Universal, Mugenat,
Mutua Colaboradora con
la Seguridad Social, núm. 10

www.mutuauniversal.net